

Socio trabajador y cooperativa de trabajo asociado

Elisa Lanas Medina

Profesora de la Universidad de Ecuador

La relación jurídica que mantiene el socio trabajador con la CTA es de naturaleza societaria especial. Dicha especialidad se puede detectar en varios aspectos de la estructura de la empresa cooperativa en general, de la CTA en particular y como consecuencia de dicha estructura, en la relación que une a las personas que integran la CTA, ya sea en calidad de socios o de trabajadores.

Así es, la CTA, al ser una de las formas que puede adoptar la cooperativa, comulga con ésta de todas las especialidades que desde su comienzo y hasta la actualidad han hecho de la cooperativa una empresa especial que, a más de contar con los elementos que le permiten interactuar en el mercado de oferta y demanda de bienes y servicios con las otras empresas de carácter mercantil; también posee elementos propios que le han permitido constituirse como respuesta eficiente y solidaria al sistema capitalista, por medio del mantenimiento de principios y valores que han legitimado y aún legitiman su existencia, a tal punto que el Estado ha visto la necesidad de fomentar el desarrollo de este tipo de empresas.

En efecto, el Estado español ha considerado que el tipo de empresa cooperativa merece un tratamiento especial, a efectos de fomentar su crecimiento, sobre todo en determinados campos donde la iniciativa privada tradicional no ha podido cubrir ciertas demandas.

Por otro lado, la materia cooperativa no es de competencia privativa legislativa del Estado, sino que es una de las que están sujetas a la competencia legislativa autonómica. Esto ha generado una producción muy variada en cuanto a legislaciones cooperativas, lo que ha incidido en un tratamiento dispar y complicado de los diferentes tipos de cooperativas.

Ya de manera más concreta, la CTA es una cooperativa con elementos propios que, a más de contar con la característica de mutualidad entre sus socios, presenta una estructura propia en la que el capital y el trabajo se asocian de tal forma que constituyen empresas que, con capacidad de subsistencia y aún de éxito en el mercado ofrecen, así mismo, una cara humana en la que son los trabajadores los aportantes del capital y reciben el beneficio que genera la CTA según su participación de trabajo a dicha empresa. El capital, en cambio, adquiere un mero carácter utilitario para permitir a los asociados cumplir con el fin para el cual se unieron, que es el de tener un espacio en el que pueden desarrollar una actividad productiva o profesional que, a su vez, les permita obtener un beneficio económico razonable. Todo esto, sin descuidar otros objetivos como son ofrecer a la sociedad en general, aparte de unos bienes o servicios de buena calidad, una preocupación constante por la educación y por el desarrollo de los habitantes de dicha sociedad.

La relación entre el socio trabajador y la CTA es de naturaleza societaria, en atención, tanto al origen de la misma que está en la voluntaria y equilibrada asociación de personas con un interés común que es el de obtener un espacio en el que puedan desarrollar una actividad productiva y a cambio recibir una retribución económica justa; como al desarrollo de dicha relación, que se concreta en la prestación continuada que hace el socio trabajador de su fuerza creativa que, en colaboración con los otros socios trabajadores, genera bienes y servicios que son finalmente vendidos en el mercado.

Ahora bien, la implicación personal y laboral del socio conforma una situación muy especial que lleva a que sea preciso regularla de una forma específica y diferenciada de otras relaciones societarias. Es, pues, una relación societaria especial. En atención a ello y a la analogía que existe entre los supuestos de hecho de la prestación que hace el socio trabajador a la CTA y los supuestos de la relación laboral, las consecuencias jurídicas previstas tratan de ser congruentes con las establecidas para la relación laboral.

Además de esta analogía de los supuestos de hecho, la legislación cooperativa se remite en algunos puntos a la legislación laboral en general. Este es el caso de los socios trabajadores cuando son extranjeros, las normas sobre salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales, prestación por parte de menores de edad, conciliación de la vida familiar y profesional de las personas trabajadoras, sobre todo en lo relativo a la protección social; sucesión de empresa, contratos y concesiones, formación profesional, igualdad de trato y no discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, y la aplicación de la Ley de Procedimiento Laboral tras la conclusión del procedimiento de orden interno de la CTA.

Sin embargo, dicha prestación es de naturaleza societaria especial, y por tanto, la mayor parte de la regulación de los supuestos es disponible en el interior de cada CTA, eso sí, respetando los mínimos impuestos en la legislación cooperativa aplicable.

En ese sentido, los socios trabajadores tienen la facultad de regular las condiciones de prestación de su trabajo con bastante margen de decisión, ya que, con la salvedad de las leyes autonómicas de cooperativas que han optado por laboralizar la relación, los mínimos de carácter indisponible que establece la legislación cooperativa son muy escasos, realmente "mínimos" y por tanto muy sencillos de respetar. Disponibilidad de la regulación legal, coherente con los propios fines de la CTA y con las características y naturaleza de la relación que le une con el socio trabajador.

Partiendo de la premisa expuesta, hay que estudiar y comprender cada una de las principales facetas de la relación cooperativizada de prestación de trabajo por parte del socio trabajador a la CTA, que son: las condiciones individuales de prestación de trabajo cooperativizado, los posibles aspectos colectivos de esta prestación, el procedimiento que deben seguir las cuestiones contenciosas y el régimen de seguridad social aplicable.

Antes de analizar los aspectos individuales de prestación de trabajo cooperativizado, hay que tener en consideración que debido a que el socio trabajador mantiene una relación de índole societaria con la CTA, le son de aplicación las reglas jurídicas de capacidad, admisión, derechos y deberes, disciplina social, suspensión, baja y régimen económico, establecidas de forma general para los socios de cualquier cooperativa.

Ahora bien, en lo que tiene que ver con las condiciones propias de prestación de trabajo cooperativizado, tales como el tiempo de trabajo, la retribución, la salud y prevención de riesgos en la prestación cooperativizada, las excedencias, las sucesiones en contratas y subcontratas, existen reglas específicas para el caso de los socios trabajadores de las CTA.

En la misma línea de lo que se ha comentado arriba, depende del grado de confianza que se tenga de la capacidad de autorregulación de los propios socios trabajadores, de las condiciones de prestación cooperativizada, el que se opte por legislar de forma más o menos flexibilizada lo referente a los aspectos individuales que inciden directamente en el desarrollo de dicha prestación al interior de la CTA.

En ese sentido, para la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas española, el carácter que se le da a la prestación que el socio trabajador hace a la CTA es de naturaleza societaria y autogestionada. Hay necesidad, por tanto, de tomar en cuenta las especialidades propias de la relación que los vincula (art. 80.5 LC). Son los estatutos, el reglamento de régimen interno o en defecto de éstos, la asamblea general, los encargados de fijar las condiciones de dicha prestación.

Respecto de las leyes autonómicas de cooperativas, atendiendo a la posición más favorecedora de la autorregulación, o en su defecto del carácter laboralizado de la misma; se puede distinguir a aquellas que dejan amplio margen de acción para el establecimiento de las condiciones de prestación de trabajo cooperativizado, otras que están en una posición intermedia, y un último grupo formado por las que limi-

tan a los estatutos y reglamentos internos en cuanto a fijar condiciones que no pueden ser inferiores a las de la relación laboral en todo lo no previsto en la correspondiente ley autonómica de cooperativas.

Al igual que los aspectos de la relación individual de la prestación cooperativizada, también los derechos colectivos presentan mucho interés, sobre todo partiendo de la consideración que se tenga sobre este colectivo en el proceso productivo. De tal ubicación dependerá la extensión de las garantías que emanan de esa posición.

La fría respuesta de que los socios trabajadores, al mantener una relación societaria con la CTA, pertenecen a la parte empresarial, resultaría una solución sesgada, parcial y por tanto incompleta en atención a la realidad que vive este colectivo. Por otro lado, sostener que son trabajadores es falso, no solamente porque la LC, con la declaración de que la relación es societaria, ha venido a zanjar la duda existente a lo largo de todos estos años -que es fácilmente constatable mediante la observación de la tendencia jurisprudencial-, sino porque tampoco, fáctica ni sociológicamente se les puede considerar como tales; es más, en mi opinión, el cooperativismo de trabajo asociado está en un proceso de evolución hacia una percepción de sí mismo, no como la parte laboral de la relación, y por supuesto, tampoco como la parte empresarial, sino como esa tercera forma de producir bienes y servicios que, con una visión solidaria comparte propiedad de los medios de producción con trabajo.

Partiendo de este antecedente es conveniente analizar si es pertinente o no que los socios trabajadores de las CTA reivindiquen un derecho de asociación en términos similares o cuando menos paralelos al que existe en la relación laboral.

En relación con los conflictos que se susciten entre las CTA y los socios trabajadores, la vigente LC (art. 87.1), en consonancia con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se remite a la jurisdicción del Orden Social. Por tanto, son los jueces y tribunales de este Orden los competentes para conocer de cuantas cuestiones contenciosas se planteen, siempre que estén relacionadas con los derechos y obligaciones derivados de la actividad cooperativizada de prestación del trabajo, o los efectos de ésta.

Finalmente, la regulación de la situación de los socios trabajadores de las CTA en materia de seguridad social, ha sido bastante problemática a lo largo de los años, en gran medida por la falta de una calificación unívoca de la relación que este colectivo mantiene con su cooperativa. Así mismo, la proliferación de normas de distintos rangos que han regulado el fenómeno cooperativo con distintos enfoques, ha generado vacíos y contradicciones, lo que ha significado la existencia de varias fuentes que han incluido en más de un régimen protector a este colectivo.